BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berisi tentang analisis kualitatif terhadap data yang telah dikumpulkan dari PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1. Sejarah Singkat PT. Kereta Api (Persero)

PT. Kereta Api (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam pelayanan jasa transportasi jalan rel dengan menggunakan kerata api sebagai sarananya. Industri kereta api sebagai sarana transportasi diawali dengan dibuatnya gerobak pengangkut yang dipasang di atas rel sebagai alat angkutan pertambangan di Eropa pada tahun 1556. Perkembangan ini terus dilakukan hingga ditemukan lokomotif uap pada tahun 1802 yang kemudian dengan lokomotif uap ini, untuk pertama kalinya di Inggris pada tahun 1825 dioperasikan kereta sebagai alat transportasi.

Masuknya perkeretaapian di Indonesia sendiri merupakan usul dari pemerintah Hindia Belanda yang pada waktu menjajah Indonesia. Perkeretaapian masuk ke Indonesia dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama dari dimulainya pengoperasian kereta sebagai alat transportasi di Eropa. Sejarah inilah yang selanjutnya menjadi asal mula lahirnya PT. Kereta Api (Persero) di Indonesia sebagai perusahaan nasional.

Sebelum berkembang menjadi PT. Kereta Api (Persero), perusahaan ini sempat mengalami beberapa kali perubahan bentuk usaha. Berikut ini uraian singkat mengenai sejarah perkembangan PT. Kereta Api (Persero).

Tabel 4.1

Sejarah Perkembangan PT.Kereta Api (PERSERO)

PERIODE	STATUS	DASAR HUKUM
1864	Pembangunan jalan KA sepanjang 26 Km antara Kemijen-Tanggung oleh Hindia Belanda	
1864 – 1945	Staat Spoorwagen (SS) Verenigne Spoorwegenbedrifj (VS) Deli Spoorweg Mastchapij (DSM)	IBW
1945 – 1950	Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI)	
1950 – 1963	Djawatan Kereta Api (DKA)	Kepmen. No. 2 Th 1950
1963 – 1971 1971 – 1991 1991 – 1998	Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA) Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka)	PP 22 Tahun 1963 PP 61 Tahun 1971 PP 57 Tahun 1990
1998 – Sekarang	PT. Kereta Api (Persero)	PP 19 Tahun 1998 Kepres 39 Th 1999 Akte Notaris Imas Fatimah No. 2 Th. 1999

Sumber : PT. Kereta Api (Persero)

Pada tanggal 15 Januari 1997, sehubungan dengan *Loan Agreement* No. 4106-IND yang berupa bantuan proyek dari Bank Dunia, yang kemudian lebih dikenal dengan Proyek Efisiensi Perkeretaapian atau *Railway Efficienxy Project*

(REP), dirumuskan langkah-langkah pengembangan perkeretaapian. Sasaran pengembangan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan yang ditempuh melalui delapan kebijakan, yaitu:

a. Memperjelas peranan antara pemilik *(owner)*, pengatur *(regulator)*, dan pengelola *(operator)*.
b. Melakukan restrukturisasi Perumka, termasuk merubah status Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas.
c. Kebijaksanaan pentarifan dengan pemberian kompensasi dari pemerintah kepada Perumka atas penyediaan KA non komersial yang tarifnya ditetapkan oleh pemerintah.
d. Rencana jangka panjang dituangkan dalam Perencanaan Perusahaan *(Corporate Planning)* yang dijabarkan ke dalam rencana kerja anggaran perusahaan secara tahunan.
e. Penggunaan peraturan dan prosedur dalam setiap kegiatan.
f. Peningkatan peran serta sektor swasta.
g. Peningkatan sumber daya manusia.
h. Pembangunan yang berwawasan lingkungan dan keselamatan masyarakat.

PT. Kereta Api (Persero) Indonesia memiliki visi perusahaan yang dikenal dengan istilah "**TOP 21**" yang berarti Teknologi, Operasi, dan Pelayanan dalam menyongsong abad dua puluh satu. Dalam menjalankan visi tersebut, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia tetap berpegang teguh pada falsafah dan budaya perusahaan. Falsafahnya adalah "pelayanan yang semakin baik melalui efektivitas dan efisiensi biaya untuk meraih laba". Sedangkan budaya perusahaannya adalah

"**RELA**", yang berarti sikap tulus ikhlas untuk berbuat, berjuang, dan berkorban demi kepentingan perusahaan. Selain itu, **RELA** juga merupakan akronim dari Ramah, Efisiensi, Lancar, dan Aman.

Pada saat ini, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia berusaha untuk meningkatkan teknologi perkeretaapian di Indonesia. Untuk menunjang hal tersebut, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia melakukan berbagai pengembangan dalam bidang sarana dan prasarana perkeretaapian, seperti pelaksanaan proyek kereta api Kabat – Meneg di Jawa Timur, dan proyek rel kereta api antara Indarug – Bukit Putus di Sumatera Barat.

Dalam bidang telekomunikasi, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia juga berusaha mengembangkan sistem informasi manajemen dengan memadukan teknologi komunikasi dengan teknologi komputer. Dengan diterapkannya sistem informasi tersebut dapat memberikan dampak positif dalam usaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa kereta api. Manfaat langsung yang dirasakan oleh pengguna jasa kereta api adalah proses pemesanan dan penjualan tiket yang dilakukan melalui sistem komputer. Di samping itu, PT. Kereta Api (Persero) Indonesia juga mempersiapkan rencana jangka panjang, dimana didalamnya tercakup skala prioritas investasi yang akan menjadi acuan dalam usaha mengembangkan perkeretaapian di Indonesia.

4.1.1.2.Visi dan Misi PT. Kereta Api (Persero)

. **a. Visi Perusahaan**

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

b. Misi Perusahaan

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat sebagai perusahaan besar yang berstatus BUMN mempunyai struktur organisasi yang jelas, namun cukup panjang birokrasinya karena ada beberapa tahapan jabatan yang harus dilalui dari direksi untuk sampai kepada karyawan. Meskipun demikian, masing-masing jabatan ini mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Kantor pusat PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat yang bertempat di Jalan Stasiun Timur No.1 Bandung, merupakan tempat kedudukan dari satuan-satuan organisasi perusahaan.

4.1.3. Deskripsi Jabatan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

1. *VP/ Deputy VP* Daerah Operasi II Bandung

VP/ Deputy VP Daerah Operasi II Bandung mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab atas tercapainya Visi dan Misi perusahaan yang diselenggarakan melalui Daerah Operasi di wilayah geografisnya, yaitu mencakup :

a. Target pendapatan dan efisiensi biaya;
b. Keselamatan, pelayanan, kenyamanan, dan ketepatan waktu;
c. Kesiapan dan kehandalan sarana/ prasarana perkeretaapian;
d. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan;
e. Melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)*, pelestarian cagar budaya dan kelestarian lingkungan;
f. Optimalisasi sumber daya perusahaan;
g. Terkendalinya operasi perjalanan KA serta keamanan dan ketertiban;
h. Terkendalinya aktivitas operasi layanan konsumen, penjualan, dan *customer care*;
i. Efektifitas penyelenggaraan kerjasama/ kemitraan dengan pihak eksternal;
j. Terjaganya perimbangan alokasi sumber daya terkait dengan angkutan KA jarak jauh dan KA jarak pendek;
k. Terkoordinasinya seluruh aktivitas operasi bisnis perkeretaapian, yang diselenggarakan di wilayah geografisnya, baik aktivitas unit-unit

organisasi di Daerah Operasi maupun aktivitas yang diselenggarakan oleh unit vertikal Kantor Pusat;

l. Memastikan bahwa semua risiko pada proses bisnis di dalam lingkup Daerah Operasi diidentifikasi, diukur (*assessed*), dievaluasi, direspon/ dimitigasi, dikontrol, dan dipantau dengan semestinya secara berkelanjutan;

m. Mewakili perusahaan di wilayah geografisnya dalam hubungannya dengan pihak eksternal sesuai lingkup tanggung jawab dan bisnis Daerah Operasi.

Dalam menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya, *VP/ Deputy VP* Daerah Operasi II Bandung, dibantu oleh beberapa *Manager* dan *Junior Manager*, yaitu :

a. *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum;
b. *Manager* Keuangan;
c. *Manager* Sarana;
d. *Manager* Jalan Rel dan Jembatan;
e. *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
f. *Manager* Operasi;
g. *Manager* Komersial;
h. *Manager* Pelelangan;
i. *Junior Manager* Pusat Pengendali Operasi KA;
j. *Junior Manager* Hubungan Masyarakat Daerah;
k. *Junior Manager* Hukum;

2. *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum

Manager Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan dan pengelolaaan risiko di seksinya;
c. Menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja kinerja Sumber Daya Manusia (SDM);
d. Mengelola *Hygiene* Perusahaan, Kesehatan Kerja (HIPERKES) dan lingkungan;
e. Mengelola dokumen perusahaan serta kegiatan administrasi kerumahtanggaan, protokoler dan umum; serta
f. Melaksanakan perawatan bangunan dinas di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum dibantu oleh beberapa *Assistant Manager*, yaitu :

a. *Assistant Manager* Sumber Daya Manusia (SDM), yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan SDM meliputi : perencanaan kebutuhan SDM, administrasi dan sisterm informasi SDM, pembinaan/ pengembangan, pelatihan, sertifikasi serta pengendalian/ evaluasi kinerja SDM;

b. *Assistant Manager Hygiene* Perusahaan, Kesehatan Kerja (HIPERKES) dan Lingkungan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengamatan/ observasi, pengujian dan pembinaan *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES), ergonomi dan psikologi kerja, melaksanakan pengujian kesehatan pegawai/ pejabat, melaksanakan pelatihan dan pembinaan keselamatan kerja, perlindungan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja dari berbagai peralatan kerja dan material yang berbahaya, serta menyediakan bahan dan alat keselamatan kerja;

c. *Assistant Manager* Dokumen dan Kerumahtanggaan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan/ penatausahaan dokumen perusahaan dan perundang-undangan perkeretaapian dan peraturan-peraturan relevan lainnya, melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan perlengkapan dan keperluan kantor, serta alat tulis kantor (ATK), pencatatan barang-barang inventaris, pengaturan dan pelaksanaan transportasi (pool mobil) dan akomodasi perkantoran, pengurusan wisma/ mess, serta pengarsipan surat menyurat dinas;

d. *Assistant Manager* Perawatan Bangunan Dinas, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan perawatan bangunan-bangunan dinas (bangunan kantor, stasiun, rumah jabatan, griya karya dan bangunan/ fasilitas pendukung operasi lainnya) di Wilayahnya.

3. *Manager* Keuangan

Manager Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran;
c. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan serta pengelolaan risiko diseksinya;
d. Membina pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi;
e. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga serta penyelesaian *Dokumen* analisa dan tata usaha keuangan;
f. Melaksanakan penagihan atas piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Keuangan dibantu oleh seorang *Junior Manager* dan beberapa *Assistant Manager*, yaitu :

a. *Assistant Manager* Penagihan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penagihan piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset (rekening G.215);

b. *Assistant Manager* Anggaran, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran;

c. *Assistant Manager* Akuntansi, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab pengelolaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi;

d. *Assistant Manager* Keuangan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan pajak, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga, penyelesaian *Dokumen* analisa dan tata usaha keuangan, serta penerbitan Rekening G.215.

4. *Manager* Sarana

Manager Sarana, mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;

b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;

c. Menyusun program anggaran penyiapan sarana Siap Operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan sarana (Lokomotif & KRD, Kereta dan Gerbong);

d. Menyusun program penyiapan Lokomotif dan KRD Siap Operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan Lokomotif dan KRD;
e. Menyusun program penyiapan Kereta dan Gerbong Siap Operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan Kereta dan Gerbong;
f. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan sarana, administrasi teknis perawatan sarana, keuangan dan pergudangan untuk seluruh Wilayah Seksi Sarana Daerah Operasi II Bandung;
g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sarana di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sarana dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Sarana Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

a. *Assistant Manager* Program Anggaran Sarana, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program anggaran penyiapan sarana siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja efektifitas/ efisiensi anggaran perawatan sarana (Lokomotif & KRD, Kereta dan Gerbong);
b. *Assistant Manager* Perawatan Lokomotif & KRD, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program penyiapan Lokomotif & KRD siap

operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan lokomotif & KRD;

c. *Assistant Manager* Kereta & Gerbong, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program penyiapan Kereta & Gerbong siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan Kereta & Gerbong.

5. *Manager* Jalan Rel dan Jembatan

Manager Jalan Rel dan Jembatan mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Melaksanakan penyusunan program kerja/ anggaran dan pengendalian, serta evaluasi kinerja efektifitas/ efisiensi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan;
d. Melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan serta pemeliharaan kelaikan operasi jalan rel, sepur simpang dan jembatan;
e. Melaksanakan penyusunan program kerja/ perencanaan teknis perawatan/ pemeliharaan dan pengoperasian sarana/ mesin perawatan jalan rel

(MPJR) berikut fasilitas perawatannya serta evaluasi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan;

f. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu teknis perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan, serta administrasi operasional perawatan prasarana tersebut;
g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Jalan Rel dan Jembatan di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Jalan Rel dan Jembatan dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Jalan Rel dan Jembatan Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

a. *Assistant Manager* Program Jalan Rel dan Jembatan, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan dan pengendalian program kerja/ anggaran serta evaluasi kinerja efektifitas dan efisiensi anggaran perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan;
b. *Assistant Manager* Konstruksi Jalan Rel dan Jembatan, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan, termasuk desain untuk penanganan perbaikan darurat/ ringan, dan pemeliharaan kelaikan operasi prasarana tersebut;
c. *Assistant Manager* Fasilitas Sarana Perawatan Jalan Rel dan Jembatan dan Evaluasi, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan

penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan/ pemeliharaan dan pengoperasian MPJR, baik mesin berat maupun ringan, fasilitas pemeliharaan/ perawatan sarana MPJR dan fasilitas pemeliharaan/ perawatan jembatan, serta evaluasi kinerja perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan.

6. *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS)

Manager Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS) mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Menyusun program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
d. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Sinyal;
e. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Telekomunikasi;
f. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Listrik;
g. Menjamin ketersediaan dan kelaikan peralatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;

h. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;

i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

a. *Assistant Manager* Program & Anggaran Perawatan SINTELIS, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;

b. *Assistant Manager* Perawatan Sinyal, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan Sinyal;

c. *Assistant Manager* Perawatan Telekomunikasi dan Listrik, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan peralatan Telekomunikasi dan Listrik.

7. *Manager* Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis operasi di Stasiun dan dalam Kereta Api, administrasi teknis operasional dan keuangan di seluruh UPT Stasiun, UPT Pelayanan Operasi Sarana Telakomunikasi dan UPT Pengendali Operasi Kereta Api pada wilayah Daerah Operasi II Bandung;
d. Melaksanakan pemantauan dan pengelolaan lokomotif/ KRD, kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/ telegram maklumat (TEM);
e. Melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan stasiun) dan lingkungan Daerah Operasi;
f. Melaksanakan pengendalian operasi kereta api secara terpusat dan terpadu di wilayah Daerah Operasi;

g. Melaksanakan pelayanan operasi sarana telekomunikasi dan pemberian informasi/ telegram;
h. Menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran kegiatan angkutan kereta api;
i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Operasi di Wilayahnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Operasi dibantu oleh beberapa *Inspector* dan Kepala Pusat Pengendalian Operasi KA setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).

1. *Junior Manager* Pusat Pengendalian Operasi KA mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian : operasi kereta api, operasi sarana dan prasarana secara terpusat dan terpadu di seluruh lintas wilayah Daerah Operasi, melaksanakan evaluasi terhadap perjalanan KA, yang terdiri dari :
    a. *Senior Supervisor* Perencanaan dan Evaluasi & Tata Usaha yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyiapan rencana pengendalian operasi kereta api, mengevaluasi dan melaporkan statistik operasi kereta api dan melaksanakan tata usaha dan pembinaan pegawai;
    b. *Senior Supervisor* Pengendalian Operasi Kereta Api yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta api dengan melaksanakan pengaturan dan

mengkoordinasikan tugas-tugas PPKA *atau berfungsi sebagai PPKT (Pengatur Perjalanan Kereta Api Terpusat)* melalui komunikasi radio atau saluran/ fisik/ alat komunikasi lainnya;

c. *Senior Supervisor* Operator Radio yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan realisasi operasi kereta api dan melakukan koordinasi penanggulangan masalah dengan sektor-sektor terkait dengan menggunakan pesawat radio;

d. *Senior Supervisor* Pengendalian Sarana yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan dan pengendalian peredaran lokomotif, KRD, dan kereta yang tidak sedang dalam perawatan di Depo Lokomotif dan Depo Kereta di Daerah Operasi;

e. *Centralized Traffic Control* (CTC) Tasikmalaya merupakan kepanjangan tangan dari Pusdalopka untuk wilayah timur yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta secara terpusat dan terpadu di lintas timur Daerah Operasi II Bandung.

2. *Assistant Manager* di bawah *Manager* Operasi Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

   a. *Assistant Manager* Perjalanan Kereta Api, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan dan pemantauan kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan

program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/ telehram maklumat (TEM);

b. *Assistant Manager* Pelayanan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan di stasiun dan di atas KA;

c. *Assistant Manager* Keamanan dan Ketertiban, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan di stasiun) dan di lingkungan Daerah Operasi termasuk pengamanan asset perusahaan serta melaksanakan pembinaan terhadap POLSUSKA;

d. *Assistant Manager* Operasi Sarana yang mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun perencanaan dinasan Masinis/ Asisten Masinis, perencanaan dinasan Sarana, melaksanakan evaluasi dinasan Masinis/ Asisten Masinis dan Sarana serta pembinaan Masinis/ Asisten Masinis.

8. *Manager* Komersial

Manager Komersial mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;

b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan dan pengelolaan risiko di seksinya;

c. Melaksanakan pengusahaan jasa angkutan penumpang, angkutan barang dan pengusahaan asset;
d. Mengelola jasa angkutan penumpang dan barang : melakukan survei/ riset pemasaran pengembangan produk/ jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistik penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/ wisata;
e. Mengelola *customer care* dan *customer retention*, termasuk penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa;
f. Mengusahakan asset stasiun dan sarana, mengelola pengusahaan asset *Right of Way (ROW)* dan asset di luar stasiun, melakukan rencana, evaluasi dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi; serta
g. Membuat perencanaan program dan melaksanakan perawatan *hardware* dan jaringan yang mendukung implementasi sistem informasi yang ada di wilayahnya, termasuk mendukung implementasi *software*-nya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Komersial dibantu oleh beberapa *Assistant Manager*, yaitu :

a. *Assistant Manager* Angkutan Penumpang, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan penumpang, melakukan survei/ riset pemasaran

pengembangan produk/ jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistik penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/ wisata, serta pelayanan angkutan dinas termasuk pelayanan KBD/ KAD/ SAD/ SAC/ Karsus;

b. *Assistant Manager* Angkutan Barang, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan barang, melakukan survei/ riset pemasaran pengembangan produk/ jasa, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, serta melaksanakan pelayanan angkutan barang dinas;

c. *Assistant Manager Customer Care*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas pengelolaan *customer care*, *customer retention*, *call center*, pelayanan informasi di stasiun, pengelolaan kotak saran, pelayanan keluhan pelanggan, pemantauan *website*, pengelolaan *database* pelanggan, penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa;

d. *Assistant Manager Pengusahaan Aset*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas pengusahaan asset stasiun dan sarana, pengusahaan asset *Right of Way (ROW)* dan asset di luar stasiun, perencanaan, evaluasi dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi;
e. *Assistant Manager Sistem Informasi*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas perencanaan program dan pelaksanaan perawatan *hardware* dan jaringan yang mendukung implementasi sistem informasi yang ada di wilayahnya, termasuk mendukung implementasi *software*-nya.

9. *Manager* Pelelangan

Manager Pelelangan mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Menyiapkan kelengkapan dokumen lelang;
c. Melaksanakan pelelangan dan penatausahaan administrasi pelelangan.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Pelelangan dibantu oleh seorang *Assistant Manager* Kesekretariatan dna beberapa Anggota setingkat *Supervisor*.

10. *Junior Manager* Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Junior Manager Hubungan Masyarakat Daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Melaksanakan fungsi *Corporate Image Building*;
c. Mengelola informasi dan komunikasi di dalam perusahaan (internal) dan menjalin hubungan dengan media massa di luar perusahaan (eksternal);
d. Melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* di wilayahnya.

11. *Junior Manager* Hukum

Junior Manager Hukum mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Memberikan pertimbangan dan pendampingan/ bantuan hukum di dalam dan di luar pengadilan serta menjadi sumber informasi hukum dan peraturan bagi pegawai/ pejabat di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
c. Menjalin hubungan dengan pihak-pihak eksternal terkait.

4.1.4. Aspek Kegiatan

Aktivitas perusahaan adalah misi pokok dalam menyelenggarakan angkutan secara massal, baik angkutan penumpang maupun angkutan barang dalam perekonomian negara. Dalam hal ini, bukan sebagai alat bantu untuk menghasilkan laba maupun sebagai alat pemerintahan. Selain fungsi tersebut, ada

juga fungsi untuk menyediakan pengoperasian, pendayagunaan, pemeliharaan, perbaikan dan pengembangan sarana angkutan diatas rel dan usaha lainnya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Setelah PERUMKA berubah status menjadi PT. Kereta Api (Persero). Kegiatannya tidak hanya memberikan pelayanan jasa angkutan massal kepada masyarakat *(social oriented)* tetapi juga sekaligus berorientasi pada laba *(Profit oriented)*.

Adapun sifat usaha PT. Kereta Api (Persero) Bandung adalah sebagai berikut

1. Menyediakan pelayanan bagi pemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan pelayanan jasa angkutan kereta api dalam rangka memeperlancar arus perpindahan orang atau barang secara massal untuk menunjang pembangunan nasional.

Tujuan dari perusahaan yang meliputi berbagai kegiatan adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan jasa angkutan yang dapat memberikan manfaat bagi kepentingan umum
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi, stabilitas politik dan budaya.
3. meningkatkan pangsa pasar angkutan dalam kaitannya dengan sistem persaingan.

Pengelolaan keuangan yang merupakan salah satu aspek pengelolaan perusahaan yang sangat menentukan kelangsungan hidup PT. Kereta Api (Persero) Bandung mencakup beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengelolaan perusahaan melalui kegiatan perencanaan pengendalian dan pengambilan keputusan.

   Pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan dan pengelolaan kekayaan negara yang dipisahkan dari APBN secara berkala yang ditunjukan kepada pemerintah selaku pemilik atau penyelenggara perkeretaapian

4.1.5 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat yang berjumlah 573 orang kemudian diambil 85 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.2

Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	f	%
1	Pria	70	82.35
2	Wanita	15	17.65
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : *Hasil pengolahan data 2010*

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85

responden yang diteliti, sebanyak 70 responden (82.35%) berjenis kelamin pria, sedangkan 15 responden (17.65%) berjenis kelamin wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat tingkat resiko dan beban pekerjaan yang bersifat fisik lebih tinggi jadi lebih banyak karyawan laki-laki daripada wanita.

Tabel 4.3

Frekuensi Usia Responden

No	Jawaban Responden	f	%
1	< 25 Tahun	0	0
2	26 - 35 Tahun	21	24.71
3	36 - 45 Tahun	50	58.82
4	> 45 Tahun	14	16.47
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi usia responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebanyak 50 responden (58.82%) berusia antara 36-45 tahun, 21 responden (20.00%) berusia antara 26-35 tahun, sedangkan 14 responden lainnya (16.47%) berusia antara > 45 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah 36-45 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Bandung jarang melakukan perekrutan karyawan baru sehingga usia responden berkisar antara 36-45 tahun sebanyak 50 responden (58.82%)

Tabel 4.4

Frekuensi Pendidikan Responden

No	Jawaban Responden	f	%
1	SD	0	0
2	SMP	18	21.18
3	SMA/SMK	47	55.29
4	Diploma	13	15.29
5	Sarjana	7	8.24
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi pendidikan responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebanyak 47 responden (55.29%) berpendidikan SMA, 18 responden (21.18%) berpendidikan SMP, 13 responden (15.29%) berpendidikan Diploma, sedangkan 7 responden lainnya (8.24%) berpendidikan Sarjana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah latar pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat karyawan lama masih bekerja dengan tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 47 responden (55.29%).

Tabel 4.5

Frekuensi Masa Kerja Responden

No	Jawaban Responden	f	%
1	< 5 Tahun	13	15.29
2	5 - 10 Tahun	18	21.18
2	11 - 20 Tahun	22	25.88
4	21 - 40 Tahun	27	31.77
5	> 41 Tahun	5	5.88
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi masa kerja responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebanyak 27 responden (31.77%) masa kerjanya antara 21 - 40 Tahun, 22 responden (25.88%) masa kerjanya antara 11 - 20 Tahun, 18 responden (21.18%) masa kerjanya antara 5 - 10 Tahun, 13 responden (15.29%) masa kerjanya antara < 10 Tahun, sedangkan 5 responden lainnya (5.88%) masa kerjanya lebih dari > 41 tahun.

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Analisis Kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

Kepuasan Kerja Pegawai mengukur sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja pegawai diukur dengan 6 indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, promosi dan Lingkungan kerja.

Dari enam indikator Kepuasan kerja pegawai yang diperoleh tanggapan responden keseluruhan mengenai indikator variabel X sebagai berikut :

Tabel 4.6

Persentase Skor Kepuasan kerja pegawai

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
1.	Gaji	555	850	65,3%	Cukup
2.	Pekerjaan itu sendiri	558	850	65,6%	Cukup
3.	Rekan sekerja	616	850	72,5%	Puas
4.	Atasan	586	850	68,9%	Puas
5	Promosi	565	850	66,5%	Cukup
6	Lingkungan kerja	570	850	67,1%	Cukup
	Kepuasan kerja pegawai	555	850	65,3%	Cukup

Hasil persentase skor aktual tanggapan responden terhadap Kepuasan kerja pegawai berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 65,51%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa tanggapan responden terhadap Kepuasan kerja pegawai telah masuk dalam kategori cukup. Artinya dapat dikatakan pegawai masih belum cukup atau dengan kata lain pegawai masih merasa biasa-biasa saja dalam hal kepuasan dan masih perlu diperhatikan agar menjadi puas.

1. Gaji

Indikator ini mengukur Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

Tabel 4.7

Gaji yang ada terima memenuhi kebutuhan hidup

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	2	10	2.4
Setuju	4	31	124	36.5
cukup	3	38	114	44.7
Tidak Setuju	2	14	28	16.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	276	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup setiap bulannya. Responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 44.7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 16.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan hidup setiap bulannya.

Tabel 4.8

Gaji yang ada terima sesuai dengan beban kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	2	10	2.4
Setuju	4	28	112	32.9
cukup	3	47	141	55.3
Tidak Setuju	2	8	16	9.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	279	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 2.4%, dan yang menyatakan setuju sebesar 32.9%. Tetapi yang menyatakan kurang setuju ada 55.3% dan yang menyatakan tidak setuju ada 9.4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja namun demikian masih banyak yang merasa gaji yang terima belum sesuai dengan beban kerja

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator gaji adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator gaji adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Persentase skor aktual Indikator gaji

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	1	2	
Sangat Setuju (5)	10	10	20
Setuju (4)	124	112	236
Cukup (3)	114	141	255
Tidak Setuju (2)	28	16	44
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	276	279	555
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator gaji berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 65,29%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa

Indikator gaji telah masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Indikator ini mengukur Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

Tabel 4.10

Puas dengan beban pekerjaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	1	5	1.2
Setuju	4	48	192	56.5
cukup	3	17	51	20.0
Tidak Setuju	2	19	38	22.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	286	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 1.2%, dan yang menyatakan setuju sebesar 56.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa ebagian responden menyatakan puas dengan beban pekerjaan, sehingga terpacu untuk mengerjakannya secara optimal.

Tabel 4.11

Puas dengan hasil kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	0	0	0.0
Setuju	4	36	144	42.4
cukup	3	30	90	35.3
Tidak Setuju	2	19	38	22.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	272	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 42.4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian responden menyatakan puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Pekerjaan Itu Sendiri adalah dengan menentukan kriteria jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal sebagai berikut

Tabel 4.12

Persentase skor aktual Indikator Rekan Sekerja

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	3	4	
Sangat Setuju (5)	5	0	5
Setuju (4)	192	144	336
Cukup (3)	51	90	141
Tidak Setuju (2)	38	38	76
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	286	272	558
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Pekerjaan Itu Sendiri berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 65,65%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator pekerjaan itu sendiri masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik.

3. Rekan Sekerja

Indikator ini mengukur teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

Tabel 4.13

Puas dengan dukungan motivasi yang diberikan oleh rekan sejawat

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	0	0	0.0
Setuju	4	42	168	49.4
cukup	3	32	96	37.6
Tidak Setuju	2	11	22	12.9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	286	100.0

Sumber : *Data kuesioner yang telah diolah, 2010*

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 49.4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian dari responden puas dengan dukungan motivasi yang diberikan oleh rekan sejawat.

Tabel 4.14

Puas kerjasama dengan rekan kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	31	155	36.5
Setuju	4	22	88	25.9
cukup	3	23	69	27.1
Tidak Setuju	2	9	18	10.6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	330	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 25.9% dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 36.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan kerjasama dengan rekan kerja.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Rekan Sekerja adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Rekan Sekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Persentase skor aktual Indikator Rekan Sekerja

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	5	6	
Sangat Setuju (5)	0	155	155
Setuju (4)	168	88	256
Cukup (3)	96	69	165
Tidak Setuju (2)	22	18	40
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	286	330	616
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Rekan Sekerja berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 72,47%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Rekan Sekerja masuk dalam penilaian dengan kategori baik dari pegawai perusahaan.

4. Atasan

Indikator ini mengukur seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Tabel 4.16

Puas terhadap pujian dan penghargaan dari atasan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	16	80	18.8
Setuju	4	27	108	31.8
cukup	3	19	57	22.4
Tidak Setuju	2	23	46	27.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	291	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 31.8% dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 18.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan puas terhadap ujian dan penghargaan dari atasan.

Tabel 4.17

Puas dengan atasan dalam menyelesaikan tugas

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	0	0	0.0
Setuju	4	54	216	63.5
cukup	3	17	51	20.0
Tidak Setuju	2	14	28	16.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	295	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 63.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan puas dengan atasan anda dalam menyelesaikan tugas.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Atasan adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Atasan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18

Persentase skor aktual Indikator Atasan

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	7	8	
Sangat Setuju (5)	80	0	80
Setuju (4)	108	216	324
Cukup (3)	57	51	108
Tidak Setuju (2)	46	28	74
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	291	295	586
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Atasan berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 68,94%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Atasan masuk dalam penilaian dengan kategori cukup dari pegawai perusahaan.

5. Promosi

Indikator ini mengukur kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Tabel 4.19

Puas dengan kegiatan promosi

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	7	35	8.2
Setuju	4	29	116	34.1
cukup	3	31	93	36.5
Tidak Setuju	2	18	36	21.2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	280	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 36.5%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 21.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan belum puas dengan kegiatan promosi yang dilakukan di PT.Kereta Api (persero) Bandung.

Tabel 4.20

Puas dengan jabatan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	7	35	8.2
Setuju	4	32	128	37.6
cukup	3	30	90	35.3
Tidak Setuju	2	16	32	18.8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	285	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 35.3%, dan yang menyatakan tidak setuju

sebesar 18.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan belum dengan jabatan anda saat ini.

Untuk menilai tanggapan terhadap Indikator Promosi berdasarkan tabel diatas, maka digunakan rumus perbandingan skor aktual dan skor ideal sebagai berikut :

Tabel 4.21

Persentase skor aktual Indikator Promosi

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	9	10	
Sangat Setuju (5)	35	35	70
Setuju (4)	116	128	244
Cukup (3)	93	90	183
Tidak Setuju (2)	36	32	68
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	280	285	565
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Promosi berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 66,47%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Promosi telah masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

6. Lingkungan Kerja

Indikator ini mengukur Lingkungan fisik dan psikologis

Tabel 4.22

Puas dengan lingkungan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	15	75	17.6
Setuju	4	27	108	31.8
cukup	3	29	87	34.1
Tidak Setuju	2	14	28	16.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	298	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 34.1%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 16.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan belum puas dengan lingkungan yang terjadi di PT.Kereta Api (persero) Bandung.

Tabel 4.23

Puas dengan fasilitas

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	4	20	4.7
Setuju	4	29	116	34.1
cukup	3	32	96	37.6
Tidak Setuju	2	20	40	23.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	272	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 37.6%, dan yang menyatakan tidak setuju

sebesar 23.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan belum puas dengan fasilitas yang ada di lingkungan itu.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Lingkungan Kerja adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24

Persentase skor aktual Indikator Lingkungan Kerja

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	11	12	
Sangat Setuju (5)	75	20	95
Setuju (4)	108	116	224
Cukup (3)	87	96	183
Tidak Setuju (2)	28	40	68
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	298	272	570
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Lingkungan Kerja berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 67,06%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Lingkungan Kerja masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Daop 2 (persero) Bandung mengukur catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Daop 2 (persero) Bandung diukur dengan 8 indikator yaitu *Quantity of work* (Kuanitas kerja), Quality of work (Kualitas kerja), Job knowledge (Pengetahuan pekerjaan), Creativeness (Kreativitas), Cooperation (Kerja sama), Dependability (Keteguhan), Initiative (Inisiatif) dan Personal quality (Kualitas pribadi).

Dari delapan indikator Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung pegawai yang diperoleh tanggapan responden keseluruhan mengenai indikator variabel X sebagai berikut :

Tabel 4.25

Persentase Skor Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
1.	Kuantitas	825	1275	64.7%	Cukup
2.	Kualitas	850	1275	66.7%	Cukup
3.	Pengetahuan Pekerjaan	563	850	66.2%	Cukup
4.	Kreativitas	622	850	73.2%	Baik
5	Kerja Sama	566	850	66.6%	Cukup
6	Keteguhan	584	850	68.7%	Baik
7	Inisiatif	619	850	72.8%	Baik
8	Kualitas Pribadi	279	425	65.6%	Cukup
	Kinerja Pegawai	4908	7225	67.93%	Cukup

Hasil persentase skor aktual tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung pegawai berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 67,93%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung pegawai telah masuk dalam kategori cukup baik.

1. *Quantity of work* (Kuanitas kerja)

Indikator ini mengukur jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan

.

Tabel 4.26

Hasil pekerjaan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	3	15	3.5
Setuju	4	21	84	24.7
cukup	3	38	114	44.7
Tidak Setuju	2	23	46	27.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	259	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan. tidak setuju hasil pekerjaan yang diselesaikan kurang sesuai dengan

standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 44.7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 27.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak setuju hasil pekerjaan yang diselesaikan kurang sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.27

Kemampuan mengukur jumlah beban kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	3	15	3.5
Setuju	4	34	136	40.0
cukup	3	37	111	43.5
Tidak Setuju	2	11	22	12.9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	284	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa Responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 43.5%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 12.9%.

Tabel 4.28

Tingginya tingkat keterampilan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	3	15	3.5
Setuju	4	31	124	36.5
cukup	3	41	123	48.2
Tidak Setuju	2	10	20	11.8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	282	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 36.5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 3.5%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai *Quantity of work* (Kuanitas kerja adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator *Quantity of work* (Kuanitas kerja) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.29

Persentase skor aktual Indikator *Quantity of work* (Kuanitas kerja)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen			Total
	1	2	3	
Sangat Setuju (5)	15	15	15	45
Setuju (4)	84	136	124	344
Cukup (3)	114	111	123	348
Tidak Setuju (2)	46	22	20	88
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	259	284	282	825
Jumlah Skor Ideal	425	425	425	1275

Hasil persentase skor aktual dari Indikator *Quantity of work* (Kuanitas kerja) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 64,71%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator *Quantity of work* (Kuanitas kerja) masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

2. Quality of work (Kualitas kerja)

Indikator ini mengukur kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Tabel 4.30

Penyelesaian Pekerjaan sesuai dengan standar kualitas

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	9	45	10.6
Setuju	4	29	116	34.1
Kurang Setuju	3	42	126	49.4
Tidak Setuju	2	5	10	5.9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	297	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 49.4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak setuju hasil pekerjaan yang diselesaikan kurang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

Tabel 4.31

Penyelesaian Pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	3	15	3.5
Setuju	4	28	112	32.9
Kurang Setuju	3	30	90	35.3
Tidak Setuju	2	24	48	28.2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	265	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 35.3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 28.2%.

Tabel 4.32

Tingkat kesalahan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	7	35	8.2
Setuju	4	23	92	27.1
cukup	3	51	153	60.0
Tidak Setuju	2	4	8	4.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	288	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 60.0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 4.7%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Quality of work (Kualitas kerja) adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Quality of work (Kualitas kerja)adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33

Persentase skor aktual Indikator Quality of work (Kualitas kerja)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen			Total
	4	5	6	
Sangat Setuju (5)	45	15	35	95
Setuju (4)	116	112	92	320
Cukup (3)	126	90	153	369
Tidak Setuju (2)	10	48	8	66
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	297	265	288	850
Jumlah Skor Ideal	425	425	425	1275

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Quality of work (Kualitas kerja) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 66,67%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Quality of work (Kualitas kerja) masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

3. Job knowledge (Pengetahuan pekerjaan)

Indikator ini mengukur luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Tabel 4.34

Memahami setiap tugas yang diberikan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	10	50	11.8
Setuju	4	41	164	48.2
Kurang Setuju	3	32	96	37.6
Tidak Setuju	2	2	4	2.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	314	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 48.2%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 11.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan memahami setiap tugas yang diberikan.

Tabel 4.35

Keterampilan dan kreativitas

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	5	25	5.9
Setuju	4	15	60	17.6
Kurang Setuju	3	34	102	40.0
Tidak Setuju	2	31	62	36.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	249	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 40.0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 36.5%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Pengetahuan pekerjaan adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Pengetahuan pekerjaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.36

Persentase skor aktual Indikator Pengetahuan pekerjaan

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	7	8	
Sangat Setuju (5)	50	25	75
Setuju (4)	164	60	224
Cukup (3)	96	102	198
Tidak Setuju (2)	4	62	66
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	314	249	563
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Pengetahuan pekerjaan berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 66,24%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Pengetahuan pekerjaan masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

4. Creativeness (Kreativitas)

Indikator ini mengukur keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Tabel 4.37

Memunculkan gagasan-gagasan baru

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	15	75	17.6
Setuju	4	36	144	42.4
cukup	3	32	96	37.6
Tidak Setuju	2	2	4	2.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	319	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 42.4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 17.6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan perlu memunculkan gagasan-gagasan baru untuk memajukan tempat dimana saudara bekerja.

Tabel 4.38

Menghadapi masalah-masalah

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	4	20	4.7
Setuju	4	41	164	48.2
Kurang Setuju	3	39	117	45.9
Tidak Setuju	2	1	2	1.2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	303	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 4.7%, dan yang menyatakan setuju sebesar 48.2%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Creativeness (Kreativitas) adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Creativeness (Kreativitas) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39

Persentase skor aktual Indikator Creativeness (Kreativitas)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	9	10	
Sangat Setuju (5)	75	20	95
Setuju (4)	144	164	308
Cukup (3)	96	117	213
Tidak Setuju (2)	4	2	6
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	319	303	622
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Creativeness (Kreativitas) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 73,18%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Creativeness (Kreativitas) masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

5. Cooperation (Kerja sama)

Indikator ini mengukur kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Tabel 4.40

Kerjasama dengan rekan kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	3	15	3.5
Setuju	4	15	60	17.6
cukup	3	42	126	49.4
Tidak Setuju	2	25	50	29.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	251	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.40 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 57.6%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 18.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.41

Bersikap sportif

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	14	70	16.5
Setuju	4	35	140	41.2
cukup	3	33	99	38.8
Tidak Setuju	2	3	6	3.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	315	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 16.5%, dan yang menyatakan setuju sebesar 41.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan mampu bersikap sportif dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Cooperation (Kerja sama) adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Cooperation (Kerja sama) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.42

Persentase skor aktual Indikator Cooperation (Kerja sama)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	11	12	
Sangat Setuju (5)	15	70	85
Setuju (4)	60	140	200
Cukup (3)	126	99	225
Tidak Setuju (2)	50	6	56
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	251	315	566
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Cooperation (Kerja sama) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 66,59%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Cooperation (Kerja sama) masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik dari pegawai perusahaan.

6. Dependability (Keteguhan)

Indikator ini mengukur kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.43

Mampu memecahkan permasalahan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	12	60	14.1
Setuju	4	25	100	29.4
cukup	3	43	129	50.6
Tidak Setuju	2	5	10	5.9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	299	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.43 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 50.6%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan mampu memecahkan permasalahan dalam setiap pekerjaan.

Tabel 4.44

Menyikapi tentang kehadiran

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	7	35	8.2
Setuju	4	23	92	27.1
cukup	3	48	144	56.5
Tidak Setuju	2	7	14	8.2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	285	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.44 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 8.2%, dan yang menyatakan setuju sebesar 27.1%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Dependability (Keteguhan) adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Dependability (Keteguhan) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.45

Persentase skor aktual Indikator Dependability (Keteguhan)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	13	14	
Sangat Setuju (5)	60	35	95
Setuju (4)	100	92	192
Cukup (3)	129	144	273
Tidak Setuju (2)	10	14	24
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	299	285	584
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Dependability (Keteguhan) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 68,71%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Dependability (Keteguhan) masuk dalam penilaian dengan kategori baik.

7. Initiative (Inisiatif)

Indikator ini mengukur semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Tabel 4.46

Bersikap lalai atas tugas

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Tidak Setuju	5	10	50	11.8
Tidak Setuju	4	40	160	47.1
cukup	3	30	90	35.3
Setuju	2	5	10	5.9
Sangat Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	310	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.46 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 35.3%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 47.% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 11.8%.

Tabel 4.47

Bekerja dengan giat

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	11	55	12.9
Setuju	4	34	136	40.0
cukup	3	38	114	44.7
Tidak Setuju	2	2	4	2.4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	309	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 12.9%, dan yang menyatakan setuju sebesar 40.0%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Initiative (Inisiatif) adalah dengan menentukan kriteria akumulasi jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal, kemudian menentukan range dengan cara jumlah skor maksimal dikurangi jumlah skor minimal. Tanggapan responden terhadap Indikator Initiative (Inisiatif) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.48

Persentase skor aktual Indikator Initiative (Inisiatif)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen		Total
	15	16	
Sangat Setuju (5)	50	55	105
Setuju (4)	160	136	296
Cukup (3)	90	114	204
Tidak Setuju (2)	10	4	14
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0	0
Jumlah Skor Aktual	310	309	619
Jumlah Skor Ideal	425	425	850

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Initiative (Inisiatif) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 72,82%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Initiative (Inisiatif) masuk dalam penilaian dengan kategori baik

8. Personal quality (Kualitas pribadi)

Indikator ini mengukur menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Tabel 4.49

Memecahkan permasalahan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	10	50	11.8
Setuju	4	21	84	24.7
cukup	3	37	111	43.5
Tidak Setuju	2	17	34	20.0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		85	279	100.0

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 4.49 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 11.8%, dan yang menyatakan setuju sebesar 24.7%.

Kesimpulan secara menyeluruh mengenai Indikator Personal quality (Kualitas pribadi) adalah dengan menentukan kriteria jumlah skor jawaban maksimal dan jumlah skor jawaban minimal sebagai berikut :

Tabel 4.50

Persentase skor aktual Indikator Personal quality (Kualitas pribadi)

Kriteria Jawaban	No. Instrumen	Total
	17	
Sangat Setuju (5)	50	50
Setuju (4)	84	84
Cukup (3)	111	111
Tidak Setuju (2)	34	34
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Jumlah Skor Aktual	279	279
Jumlah Skor Ideal	425	425

Hasil persentase skor aktual dari Indikator Personal quality (Kualitas pribadi) berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 65,65%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa Indikator Personal quality (Kualitas pribadi) masuk dalam penilaian dengan kategori cukup baik.

4.2.3 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung

Dalam menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dalam penelitian ini digunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi *product moment.* Untuk memenuhi syarat data yang digunakan sekurang-kurangnya mempunyai tingkat pengukuran interval, data yang dikumpulkan dari kuisioner yang mempunyai skala pengukuran ordinal, terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Hasil perhitungan skor data variabel X dan Y setelah ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dapat dilihat pada lampiran. Data yang digunakan sebagai variabel bebas (X) adalah Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebagai variabel tak bebas (Y) yang telah ditransformasikan ke skala pengukuran interval dengan MSI selanjutnya digunakan untuk perhitungan dan pengujian hipotesis.

4.2.3.1 Hasil Analisis Regresi

Perhitungan persamaan regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung menggunakan rumus regresi linear sederhanan. Untuk perhitungan koefisien regresi dan korelasisecara manual diberikan data pada tabel berikut yang akan digunakan dalam rumus.

Untuk perhitungan koefisien regresi menggunakan rumus di atas, diperlukan data berikut:

$\sum X_i = 210{,}103$ $\sum Y_i = 240{,}695$

$\sum X_i^2 = 543{,}382$ $\sum Y_i^2 = 713{,}641$

$\sum X_i Y_i = 616{,}096$

Menggunakan nilai –nilai yang diperoleh di atas selanjutnya dapat dihitung besar konstanta dan koefisien regresi dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$a = \frac{\left(\sum_{i=1}^{n} X_i^2\right)\left(\sum_{i=1}^{n} Y_i\right) - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i\right)\left(\sum_{i=1}^{n} Y_i X_i\right)}{n \times \sum_{i=1}^{n} X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i\right)^2}$$

$$a = \frac{543{,}382 \quad 240{,}695 \; - \; 210{,}103 \quad 616{,}096}{85 \times 543{,}382 - \; 210{,}103^{\;2}}$$

$$a = \frac{130789{,}129 - 129443{,}912}{46187{,}481 - 44143{,}453}$$

$$a = \frac{1345{,}217}{2044{,}027}$$

$= 0{,}658$

$$b = \frac{n \times \sum_{i=1}^{n} Y_i X_i - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i \right) \left(\sum_{i=1}^{n} Y_i \right)}{n \times \sum_{i=1}^{n} X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i \right)^2}$$

$$b = \frac{85 \times \ 616,096 \ - (210,103 \times 240,695)}{85 \times 543,382 - \ 210,103 \ ^2}$$

$$b = \frac{52368,170 - 50570,757}{46187,481 - 44143,453}$$

$$b = \frac{1797,414}{2044,027}$$

$$= 0,879$$

Hasil perhitungan koefisien regresi yang dilakukan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.51

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.658	.208		3.168	.002
	Kepuasan Kerja (X)	.879	.082	.762	10.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Lampiran Output SPPS 15.0

Hasil perhitungan koefisien regresi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dapat ditulis dalam persamaan regresi taksiran sebagai berikut:

Y= 0,658 + 0,879X

Konstanta sebesar 0,658 menyatakan bahwa jika tidak ada Kepuasan Kerja (skor X sama dengan nol) maka skor kelayakan Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung akan sebesar 0,658. Koefisien regresi sebesar

0,879 menyatakan bahwa setiap adanya peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 nilai maka akan menaikkan skor Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebesar 0,879. Berdasarkan koefisien regresi X yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung (Y) berbanding lurus (positif). Jadi semakin baik Kepuasan Kerja (X) maka Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung akan semakin tinggi.

4.2.3.2 Hasil Korelasi

Untuk melihat keeratan hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dilakukan perhitungan korelasi menggunakan rumus korelasi Pearson (Product Moment). Perhitungan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung menggunakan rumus berikut:

$$r_{YX} = \frac{n\sum_{i=1}^{n} X_i Y_i - \sum_{i=1}^{n} X_i \sum_{i=1}^{n} Y_i}{\sqrt{\left[\left(n\sum_{i=1}^{n} X_i{}^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} X_i\right)^2\right)\left(n\sum_{i=1}^{n} Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} Y_i\right)^2\right)\right]}}$$

Untuk perhitungan korelasi menggunakan rumus di atas, diperlukan data berikut :

$\sum X_i = 210{,}103$ $\quad\quad$ $\sum Y_i = 240{,}695$

$\sum X_i^2 = 543{,}382$ $\quad\quad$ $\sum Y_i^2 = 713{,}641$

$\sum X_i Y_i = 616{,}096$

Menggunakan nilai-nilai di atas, selanjutnya diperoleh koefisien korelasi *Pearson* untuk hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{85 \times\ 616,096\ - (210,103 \times 240,695)}{\sqrt{85 \times 543,382 -\ 210,103^{\ 2}\ \times\ 85 \times 713,641 -\ 240,695^{\ 2}}}$$

$$r_{xy} = \frac{52368,170 - 50570,757}{\sqrt{46187,481 - 44143,453\ \times\ 60659,489 \times 57933,878}}$$

$$r_{xy} = \frac{1797,414}{\sqrt{2044,027 \times 2725,611}}$$

$$r_{xy} = \frac{1797,414}{2360,344}$$

$$r_{YX} = 0,762$$

Hasil perhitungan koefisien korelasi yang dilakukan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.52

Hasil korelasi Variabel X dan Y

Correlations

		Kepuasan Kerja (X)	Kinerja pegawai (Y)
Kepuasan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja pegawai (Y)	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebesar 0,762. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan variabel

Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung. Berdasarkan kriteria keeratan pada bab III, masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Adapun arah hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung adalah positif dan signifikansi 5% (α = 0.05), artinya Kepuasan Kerja yang baik diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung.

4.2.3.3 Hasil Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi merupakan suatu nilai yang menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r_{XY}^{\ 2} \times 100\%$$

$$KD = 0{,}762^2 \text{ x } 100\% = 58{,}0\%$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang dilakukan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.53

Hasil Koefisien Determinasi Variabel X dan Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762[a]	.580	.575	.40287

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Diperoleh nilai koefisien determinasi untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebesar 58,0%. Jadi 58,0%. Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dapat dijelaskan Kepuasan Kerja, dimana semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung semakin tinggi atau sebaliknya jika Kepuasan Kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung semakin rendah. Pengaruh faktor-faktor lain adalah sebesar (100%−58,0%) = 42,0%. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar dari variabel Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung. yaitu, kompentensi, pelatihan, pengalaman, keahlian, dll.

4.2.3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji dampak variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dilakukan pengujian hipotesis berikut:

$H_0 : \rho = 0$ Kepuasan Kerja tidak berdampak terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung

$H_1 : \rho \neq 0$ Kepuasan Kerja berdampak terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-t. Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r_{xy}\sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}}$$

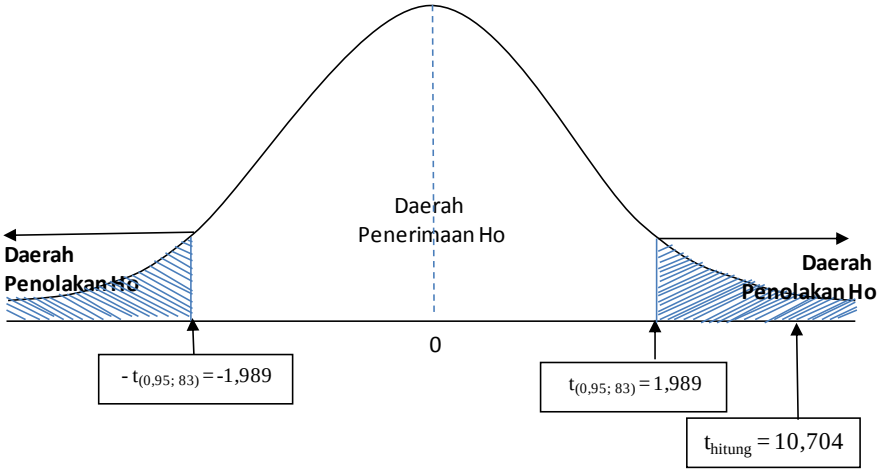
$$t_{hitung} = 0,762 \times \sqrt{\frac{85-2}{1-\ 0,762^{\ 2}}} \ = 10,704$$

Dengan kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Tolak Ho jika $t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$

Terima Ho jika $t_{\text{-tabel}} \leq t_{\text{-hitung}}$

Dari tabel distribusi t-student untuk tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat bebas 85 –2 = 83 diperoleh nilai $t_{\text{-tabel}}$ = 1,989. Keputusan pengujian hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H0 sebagai berikut :



Gambar 4.2

Daerah penerimaan dan penolakan uji pengaruh X terhadap Y

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel bebas Kepuasan Kerja (X) sebesar 10,704 berada pada daerah tolak H0. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (t_{hitung} = 10,704 > t_{tabel} = 1,989). Jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 (sangat kecil) lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% (α = 0,05). Maka hasil keputusan pengujian adalah menolak H0. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat dampak yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001:99):

"Hal yang paling mendasar adalah dampak kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai".